BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 134

1 juli

2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
WerkSaam Westfriesland.

Bezoldigingsverordening WerkSaam Westfriesland 2015

Deze regeling is van toepassing op:

De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 onder a van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden-regeling en Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO).

De medewerker die valt onder de regeling Werkpartner (niet gesubsidieerd) wordt verwezen naar de Bedrijfsregeling Arbeidsvoorwaarden Werkpartner West-Friesland. De WSW-medewerkers worden verwezen naar de eigen CAO en de medewerkers die een ander gesubsidieerd dienstverband in Werkpartner hebben vallen onder een eigen regeling.

I. Begripsbepalingen

Artikel 1: Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. salaris: het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder b, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
b. uurloon: 1/156 deel van het salaris bij een werktijd van 36 uur per week;
c. schaal: de schaal als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder a, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten, opgenomen in bijlage II en IIa van die verordening;
d. bezoldiging: de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder c, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
e. betrekking: het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker is te verrichten;
f. conversie: de vertaling van de gevonden rangorde naar salarisschalen;
g. volledige betrekking: een betrekking waarbij de arbeidsduur 36 uur bedraagt;
h. overwerk: het overwerk als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder l, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.

Artikel 2: Salaris

1. Het recht op salaris vangt aan met de dag waarop de aanstelling van de medewerker ingaat. Indien in het aanstellingsbesluit geen datum van ingang is vermeld, vangt het recht op salaris aan met de dag waarop de medewerker feitelijk in dienst is getreden.
2. Het recht op salaris eindigt, in geval van ontslag, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
3. Uitbetalingsdatum salarissen de 20e van de maand.

Artikel 3: Gebroken tijdvakken

Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.

Artikel 4: Onvolledige betrekking

Het salaris van de medewerker met een onvolledige betrekking wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige betrekking.

Artikel 5: Salarisbedragen

De salarissen van de medewerkers wiens salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, worden vastgesteld op de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage II of bijlage IIa van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.

Artikel 6: Inschaling

1. De toepassing van bijlage II dan wel bijlage IIa van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten vindt plaats conform hetgeen is bepaald in artikel 3:1, derde tot en met vijfde lid, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.

2. Het Bestuur bepaalt met inachtneming van de resultaten van een functiewaarderingsonderzoek en aan de hand van de vastgestelde conversie de voor de medewerker geldende salarisschaal, tenzij zijn wijze van functioneren zich nog daartegen verzet.
3. De medewerker wordt ingedeeld in de functionele salarisschaal, tenzij de medewerker de functie nog niet volledig uitoefent en/of tenzij zijn wijze van functioneren zich nog daartegen verzet, blijkens een personeelsbeoordeling. In dat geval wordt of blijft de medewerker ingedeeld in de naast lagere schaal, zolang hij niet aan de gestelde functie-eisen voldoet.
4. Het Bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot de uitvoering van een functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.
5. Zonder voorafgaand ontslag kan voor een medewerker geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan het salaris van de voor hem geldende salarisschaal. Een verlaging kan wel plaatsvinden bij definitieve herplaatsing van een zieke medewerker als bedoeld in artikel 7:16 lid 2 CAR dan wel bij disciplinaire straf, als bedoeld in hoofdstuk 16 van de CAR/UWO. Verlaging van de voor de medewerker geldende salarisschaal kan eveneens gelden bij het door de medewerker op eigen initiatief aanvaarden van een functie in een lagere salarisschaal dan de voor hem geldende salarisschaal.

Artikel 7: Periodieke verhoging van het salaris
Het salaris van de medewerker die voldoende functioneert, wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal per 1 januari periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag, tenzij anders wordt bepaald.

Artikel 8: Extra periodieke verhoging van het salaris
Aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag worden toegekend op grond van zeer goede of uitstekende vervulling van de betrekking, blijkens een personeelsbeoordeling.

Artikel 9: Geen periodieke verhoging
1. Indien een medewerker onvoldoende functioneert, blijkens een personeelsbeoordeling, kan worden bepaald dat voor hem de in artikel 7 bedoelde salarisverhoging achterwege wordt gelaten.
2. Nadien kan worden bepaald dat de salarisverhoging, welke met toepassing van het eerste lid achterwege is gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht alsnog wordt toegekend.
3. Van een beslissing tot toepassing van het eerste lid wordt de medewerker zo spoedig mogelijk, doch in elk geval voor de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan, schriftelijk mededeling gedaan, onder vermelding van de redenen welke tot de beslissing hebben geleid.

Artikel 10: Salaris bij bevordering naar hogere schaal
1. Wanneer de medewerker wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt:

   a. voor de medewerker, als bedoeld in artikel 3:1, derde lid onder a, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten, het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de medewerker in de oude schaal zou hebben genoten;
   b. voor de medewerker, als bedoeld in artikel 3:1, derde lid onder b, van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten, het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die schaal, waarmee gerealiseerd wordt dat het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de medewerker tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de medewerker laatstelijk genoot en het naast hogere bedrag in die oude schaal, dan wel het naast lagere bedrag in die oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal.

2. Voor zover nodig zal – in afwijking van het eerste lid onder a – de vooruitgang in salaris tengevolge van de indeling in de schaal met een hoger maximumsalaris nimmer minder bedragen dan het geval zou zijn bij verhoging ingevolge artikel 7 in de schaal waarin de medewerker wordt ingedeeld.

II. Instrumenten van flexibele beloning

Artikel 11: Gratificatie
Indien een medewerker een uitstekende individuele prestatie heeft geleverd, blijkens een personeelsbeoordeling, kan aan hem een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 van de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) worden toegekend.

Artikel 12: Tijdelijke persoonlijke toelage
Aan een medewerker die wordt belast met een project, wat een extra inspanning vraagt, kan een tijdelijke persoonlijke toelage worden toegekend.

Artikel 13: Persoonlijke toelage na bereiken maximum schaal
1. Aan de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt, kan een persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 3:7:8 van de Uitwerkingsovereenkomst worden toegekend, indien betrokkene uitstekend heeft gefunctioneerd, blijkens een personeelsbeoordeling.
2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt ingetrokken, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij Het Bestuur van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Artikel 14: Arbeidsmarkttoelage
Aan de medewerker kan om redenen van werving of behoud een toelage worden toegekend.

Artikel 15.
Het Bestuur kan nadere regels stellen omtrent de toepassing en de hoogte van instrumenten van flexibele beloning als bedoeld in de artikelen 11 tot en met 14.

Artikel 16: Geen afbouwregeling
Bij het beëindigen van instrumenten van flexibele beloning als bedoeld in de artikelen 11 tot en met 14 wordt geen afbouwregeling toegepast.

III. Overige toelagen en vergoedingen

Artikel 17: Waarnemingstoelage
Een waarnemingstoelage wordt toegekend conform hetgeen is geregeld in artikel 3:1:2 van de Uitwerkingsovereenkomst.

Artikel 18: Overwerkvergoeding
Aan de medewerker voor wie een salaris geldt tot en met schaal 10A, wordt in geval van overwerk een overwerkvergoeding toegekend conform hetgeen is geregeld in artikel 3:2 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten en artikel 3:2:1 van de Uitwerkingsovereenkomst.

Artikel 19: Toelage onregelmatige dienst
1. Aan de medewerker voor wie de werktijden zijn vastgesteld conform in artikel 3:3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten, wordt een toelage toegekend op grond van artikel 3:3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.
2. De toelage als bedoeld in het eerste lid bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:

   a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur;
   b. 40% voor de uren op zaterdag tussen 6.00 en 22.00 uur;
   c. 40% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
   d. 65% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde lid, van de verordening Uitwerkingsovereenkomst, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij het maximum van schaal 6.

3. Voor de in het vorige lid onder a genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 7 uur, respectievelijk is beëindigd na 19 uur.

4. In bijzondere gevallen kunnen Het Bestuur een regeling treffen, welke het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 20: Afbouwtoelage
1. Aan de medewerker wiens bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het buiten zijn toedoen – anders dan door ziekte – beëindigen van de toelage onregelmatige dienst wordt een afbouwtoelage toegekend als:

• de blijvende verlaging van de toelage ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging, en
• de medewerker deze toelage gedurende ten minste twee jaar zonder onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.

2. De berekeningsbasis voor de toelage als bedoeld in lid 1 wordt vastgesteld op het bedrag dat de medewerker gemiddeld per maand heeft ontvangen over twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin de toelage is beëindigd dan wel verminderd.
3. In het geval beide in lid 1 bedoelde toelagen worden beëindigd, wordt bij de toepassing van lid 2 de afbouwtoelage per toelage afzonderlijk berekend.
4. De uitkeringsperiode voor de toelage is gelijk aan het naar boven op een maand afgeronde één vierde gedeelte van de tijd dat de medewerker de toelage(n) heeft ontvangen. Aan de uitkeringsperiode voor de toelage is een maximum verbonden van drie jaar.
5. De hoogte van de toelage wordt bepaald door de uitkeringsperiode in drie gelijke delen te splitsen, waarbij - te beginnen met het eerste deel - afronding naar boven plaatsvindt op een hele maand, met dien verstande dat de maximumduur van de uitkeringsperiode niet wordt overschreden. Gedurende de drie deelperioden bedraagt de aflopende toelage achtereenvolgens 75%, 50% en 25% van de berekeningsbasis.
6. De periode doorgebracht vanwege arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps-, bevallings- of ouderschapsverlof wordt niet aangemerkt als onderbreking in de zin van de vorige leden.

IV. Overige bepalingen

Artikel 21: Onvoorziene gevallen
Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, treft het Bestuur een bijzondere regeling.

Artikel 22: Slotbepalingen
Deze regeling kan worden aangehaald als "Bezoldigingsverordening WerkSaam Westfriesland 2015”

Artikel 23: Inwerkingtreding
Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2015

Aldus vastgesteld door het algemeen bestuur van WerkSaam Westfriesland op 7 januari 2015

De secretaris, M. Olierook

De voorzitter, A.J. de Jong